

**HUBUNGAN TINGKAT STRES AKIBAT KERJA DENGAN
TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RSUD DR.
MOEWARDI DI SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:
Iin Aprillia Dwi Saptorini
J 410 110 052

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417, Fax : 7151448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan ini pembimbing/ skripsi/ tugas akhir :

Pembimbing I

Nama : Tarwaka, PGDip., Sc., M.Erg

NIK : 19640929 198803 1019

Pembimbing II

Nama : Dr. Suwaji, M.Kes

NIK : 19531123 198303 1002

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Iin Aprillia Dwi Saptorini

NIM : J 410 110 052

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Judul Skripsi :

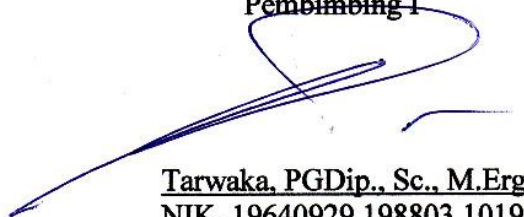
**“HUBUNGAN TINGKAT STRES AKIBAT KERJA DENGAN
TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RSUD DR.
MOEWARDI DI SURAKARTA”**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

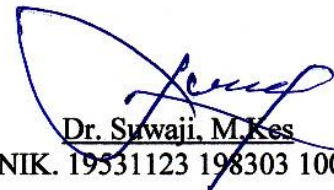
Surakarta, 14 Februari 2016

Pembimbing I



Tarwaka, PGDip., Sc., M.Erg
NIK. 19640929 198803 1019

Pembimbing II



Dr. Suwaji, M.Kes
NIK. 19531123 198303 1002

HUBUNGAN TINGKAT STRES AKIBAT KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RSUD DR. MOEWARDI DI SURAKARTA

Oleh

Iin Aprillia Dwi Saptorini* Tarwaka** Suwaji **

*Alumni S1 Kesehatan Masyarakat FIK UMS,**Dosen Kesehatan Masyarakat
FIK UMS

*Email : iinaprillia15@yahoo.co.id

Abstrak

Rumah sakit di Amerika Serikat mencatat rata-rata 6,8 cedera atau kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit untuk setiap 100 karyawan penuh pada tahun 2011, hal ini hampir dua kali lipat untuk industri swasta secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres akibat kerja dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Untuk mengetahui hubungan tingkat stres akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi di Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh perawat di bagian IGD, HCU, ICU, dan Anggrek RSUD dr. Moewardi Surakarta sebanyak 142 perawat, Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 60 responden, pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling*. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Spearman Rank (Rho)*. Hasil penelitian ada hubungan yang signifikan antara tingkat stres akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja ($p_{value} = 0,000$) nilai koefisien korelasi ($r = -0,636$) dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat dimana nilai (r) berada antara range 0,60-0,799 (kuat). Saran dalam penelitian ini perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat *stressor* dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

Kata kunci : Tingkat Stres Akibat Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Hospitals in the United States noted the average 6.8 injury or injury associated with a job and disease for every 100 employees full in 2011, it is nearly doubled to private industry overall. Job satisfaction can improve durability individuals to stress and

impacts of stress and on the other hand, a stress that perceived by individual can be a source of discontent. To know level Stress by Job relations with the level of work satisfaction nurses in RSUD Dr. Moewardi Surakarta. The kind of research this is research observational with the approach cross sectional. The entire population research nurse at the emergency room , HCU , ICU , and orchids hospital Dr. Moewardi Surakarta about 142 nurse. The sample of the in research about 60 respondents, the sample collection Proportionate Stratified Random Sampling. The correlation used in this research using test the Spearman Rank (Rho). The results of the study a significant relation exists between the level of stressor with the level of satisfaction work ($p_{value}=0,000$) the value a correlation coefficient ($r = -0,636$) with a level of closeness that (r) strong where the value of from 0,60-0,799 (strong). Advice for this research is needed further research by doing research relating to level stressor relations with the satisfaction work at the hospital patients.

Keyword : Level Stress, Work Satisfaction

Pendahuluan

Menurut Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU RI, 2009). Rumah sakit merupakan salah satu tempat kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya. Rumah sakit di Amerika Serikat mencatat rata-rata 6,8 cedera atau kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit untuk setiap 100 karyawan penuh pada tahun 2011, hal ini hampir dua kali lipat untuk industri swasta secara keseluruhan (OSHA, 2013).

Data survei Self-reported Work-related Illness(SWI) dalam European Agency For Safety an Health at Work (2009), pada tahun 2004 menunjukkan bahwa perawat memiliki prevalensi stres tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut The Daily (2007), menemukan bahwa dua pertiga, atau 67% dari kepala perawat dan supervisor perawat dilaporkan mengalami stres kerja yang tinggi dari pekerjaan pelayanan kesehatan. Bahkan ketika pengaruh luar pekerjaan diperhitungkan, perawat dan dokter secara signifikan lebih mungkin untuk terkena stres kerja yang tinggi dari semua petugas kesehatan lainnya.

Berdasarkan penelitian Haryanto (2014), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Kemudian berdasarkan penelitian Leila (2002), menyatakan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang

dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Hendarwati (2015), menyatakan bahwa ada hubungan tingkat stres perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri. Penelitian lain yang menunjukkan hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja adalah penelitian Dhania (2010), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di Kota Kudus.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan September 2015 kepada 10 karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Diperoleh hasil sebanyak 7 karyawan (70%) mengalami tingkat resiko stres kerja tinggi, yakni pada karyawan perawat sebanyak 5 orang (50%), pada dokter sebanyak 2 orang (20%). Sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja didapatkan hasil dari 10 karyawan yang telah disurvei sebanyak 6 karyawan perawat (60%) dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Tingkat Stres Akibat Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat RSUD Dr. Moewardi Di Surakarta”.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Waktu dan tempat penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2015 di bagian

IGD, HCU, ICU, dan Anggrek RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di bagian IGD, HCU, ICU, dan Anggrek RSUD Dr. Moewardi Surakarta sebanyak 142 perawat. sampel minimal yang harus di jadikan menjadi sampel penelitian sebanyak 59 responden. Agar penelitian lebih relevan, maka peneliti membulatkan jumlah sampel dari hasil penghitungan yang sudah ada. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling* yang bertujuan agar sampel dari masing-masing anggota kelompok dapat dibagi secara profesional sehingga dapat memadai. besar sampel yang akan digunakan dam penelitian ini yakni untuk bagian IGD sebanyak 30 responden sedangkan untuk bagian ICU, HCU dan Anggrek sebanyak 10 responden. Metode pengambilan data adalah wawancara terpimpin dan kuesioner. Data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuesioner dengan responden dilakukan analisis univariat dan bivariat.

Hasil

Gambaran Umum RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang berada di Karisidenan Surakarta. Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi merupakan rumah sakit rujukan di karisidenan Surakarta.

Berdasarkan Data survey Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta IGD Memiliki 4 stase pelayanan pasien yang terdiri dari Ruang Periksa yaitu Penanganan pasien mulai dari triase, pemeriksaan, observasi dan tindakan, kamar operasi minor (OK Minor), kamar operasi mayor, HCU dan ruang obsgyn. Jumlah pasien yang masuk di RSUD Moewardi tahun 2009 adalah 25.320 orang dengan BOR 66,65%. (Rekam Medik RSUD. Moewardi, 2010). Ruang ICU merupakan ruang rawat di Rumah sakit yang dilengkapi dengan staf dan peralatan khusus untuk merawat dan mengobati pasien yang terancam jiwa oleh karena penyakit tertentu. Di RSUD Dr. Moewardi terdapat 15 tempat tidur pasien dan keluarga pasien dapat menemani pasien hanya 1 orang atau gantian. Melayani pasien kelas II, III (Stroke corner, Neuro, Paru, THT, Kulit) dan High Care Unit (HCU) untuk semua kasus penyakit Unit Stroke, VIP HCU, Stroke VIP Tersedia Ruang Isolasi THT, Kulit Tersedia ruang isolasi (saat ini digunakan untuk pasien flu burung) Tim kesehatan khusus yang serius menangani kasus flu burung Tersedia alat-alat canggih untuk mendukung kesembuhan pasien Pelayanan Memuaskan Penampilan perawat Familiar Tim Kesehatan Khusus Stroke. Unit perawatan intensif adalah suatu tempat khusus dalam suatu

Analisis Univariat

Sebagian besar umur responden dalam rentang 36-45 tahun yaitu ada 26 responden (43,3%), kemudian usia responden dengan rentang 36-45 tahun ada 21 responden (35,0%), dan

rumah sakit yang memberikan pelayanan secara intensif untuk pemantauan fungsi vital secara terus menerus dalam 24 jam. Dengan dibukanya Ruang HCU anak pada tanggal 1 april 2015, maka RSUD Dr Moewardi diharapkan mampu melayani perawatan intensif di ruang HCU anak dan dapat mengakomodasi pelayanan bagi pasien pasien anak di RSUD Dr Moewardi.

Tabel 1. Karakteristik Dasar Subyek Penelitian

	Frekuensi	Prosentase (%)	Mean	SD
Umur (th)				
17-25	13	21.7	31,98	6,85
26-35	26	43.3		
36-45	21	35.0		
Total	60	100.0		
Masa Kerja (th)				
< 5 tahun	25	41.7	7,90	6,08
5 -< 10 tahun	9	15.0		
10 -<15 tahun	16	26.7		
≥15 tahun	10	16.7		
Total	60	100.0		
Jenis Kelamin				
Perempuan	36	60.0	-	-
Laki-laki	24	40.0		
Total	60	100.0		
Pendidikan				
SMA/SMK	-	-	-	-
D3	32	53.3		
S1	28	46.7		
Total	60	100.0		

sebagian kecil responden dengan rentang 17-25 tahun yaitu ada 13 responden (21,7%), secara numerik rata-rata umur responden adalah 31,98 + 6,85 tahun. Masa kerja perawat sebagian besar dalam kategori < 5

tahun, yaitu ada 25 responden (41,7%), kemudian masa kerja perawat dalam kategori 10 sd <15 tahun ada 16 responden (26,7%), kemudian masa kerja perawat >15 tahun ada 10 responden (16,7%), dan sebagian kecil perawat dalam kategori 5 sd < 10 tahun ada 9 responden (15,0%). Secara numerik rata-rata masa kerja responden adalah 7,90 + 6,08 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu ada 36 responden (60,0%), sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki ada 24 responden (40,0%). Tingkat pendidikan perawat di RSUD Dr. Moewardi sebagian besar dengan pendidikan D3 yaitu ada 32 responden (53,3%), sedangkan yang lainya berpendidikan S1 yaitu ada 28 responden (46,7%)..

Tabel 10. Hasil Uji Spearman Rank (Rho) Tingkat Stres Akibat Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat Stres Akibat Kerja	Kepuasan Kerja				Total (%)	P value	Koefisien Korelasi (r)
	Rendah (%) (0)	Sedang (%) (1)	Tinggi (%) (2)	Sangat Tinggi (%) (3)			
Rendah (0)	0	1	0	21	22	0,000	-0,636
	0,0	16,7	0,0	67,7	36,7		
Sedang (1)	0	4	22	10	36		
	0,0	66,7	95,7	32,3	60,0		
Tinggi (2)	0	1	1	0	2		
	0,0	16,7	4,3	0,0	3,3		
Sangat Tinggi (3)	0	0	0	0	0		
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		

Analisis Bivariat

Hasil uji *korelasi Spearman Rank (Rho)* tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada

perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ ($p\text{-value} < 0,050$) sehingga H_a diterima dan nilai koefisien korelasi (r) -0,636 dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat dimana nilai (r) berada antara range 0,60-0,799 (kuat). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja dan hasil uji korelasi nilai (r) menunjukkan hubungan korelasi kearah negatif yaitu semakin tinggi tingkat stress akibat kerja perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Responden yang mengalami tingkat kepuasan kerja paling banyak pada tingkat stress akibat kerja sedang sebanyak 36 perawat (60%) dengan kategori kepuasan kerja tinggi.

Pembahasan

Analisis Univariat

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebagian besar umur responden dalam rentang 36-45 tahun yaitu ada 26 responden (43,3%), kemudian usia responden dengan rentang 36-45 tahun ada 21 responden (35,0%), dan sebagian kecil responden dengan rentang 17-25 tahun yaitu ada 13 responden (21,7%), secara numerik rata-rata umur responden adalah 31,98 + 6,85 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang bekerja di RSUD Dr. Moewardi masih dalam usia produktif. Dimana menurut Nurhasikin (2013) Manusia dikatakan usia produktif, ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau setelah 64 tahun tidak lagi

masuk ke dalam usia produktif. Penduduk yang produktif akan membantu dalam kelancaran segi perekonomian dan pembangunan dalam satu wilayah. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Masa kerja perawat dalam penelitian ini sebagian besar dalam kategori < 5 tahun, yaitu ada 25 responden (41,7%), kemudian masa kerja perawat dalam kategori 10 - < 15 tahun sebanyak 16 responden (26,7%), kemudian masa kerja perawat > 15 tahun sebanyak 10 responden (16,7%), dan sebagian kecil perawat dalam kategori 5 - < 10 tahun sebanyak 9 responden (15,0%). Secara numerik rata-rata masa kerja responden adalah 7,90 + 6,08 tahun. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa

kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu ada 36 responden (60,0%), sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki ada 24 responden (40,0%). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagai besar yang bekerja sebagai perawat adalah perempuan. Tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita memang berbeda, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria hal ini karena adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Selain itu, pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan karyawan (Rizal, 2005). Tingkat pendidikan perawat di RSUD Dr. Moewardi sebagian besar dengan pendidikan D3 yaitu ada 32 responden (53,3%), sedangkan yang lainnya berpendidikan S1 yaitu ada 28 responden (46,7%). Tingginya rata-rata tingkat pendidikan sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Stres merupakan segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan berbagai macam-macam dampak yang merugikan. Dampaknya mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit Manuaba, 1998 (dalam Tarwaka, 2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress akibat kerja perawat sebagian besar dalam kategori sedang (105-139) yaitu ada 36 responden (60,0%), kemudian tingkat stress akibat kerja perawat dalam kategori rendah (140-175) ada 22 responden (36,7%), dan sebagian kecil perawat dalam tingkat stress akibat kerja tinggi (70-104), yaitu ada 2 responden (3,3%). Stres yang dialami perawat ini dikarenakan banyaknya tugas perawat yang harus mereka tangani, seperti memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kode etik, standar pelayanan keperawatan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan dan juga melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai dengan standar. Banyaknya pasien membuat tekanan atau tuntutan kerja yang lebih besar sehingga membuat perawat mengalami stres. Kondisi fasilitas yang menunjang pekerjaan perawat juga merupakan salah satu faktor yang membuat perawat stres kerja, seperti belum ada ruangan khusus untuk penunggu dan pasien pada ruang IGD yang menyebabkan gangguan kerja dimana ketika perawat harus melayani perawatan kepada pasien terganggu oleh banyaknya orang yang menunggu

pasien. Menurut Mendelson, 1990 dalam (Tarwaka, 2014), stres akibat kerja merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Menurut Howell dan Dipboye, 1986 dalam (Munandar, 2001) kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat sebagian besar dalam kategori sangat tinggi (skor 72-90) yaitu ada 31 responden (51,7%), kemudian tingkat kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi (skor 54-71) ada 23 responden (38,3%), dan sebagian kecil perawat dalam tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang (skor 36-53) yaitu ada 6 responden (10,0%). Tingginya kepuasan kerja perawat ini dikarenakan faktor intrinsik dari pekerjaan seperti atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Pelayanan yang maksimal yang dapat dilakukan oleh perawat merupakan suatu kepuasan tersendiri bagi perawat. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui

pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Analisis Bivariat

Hubungan Stres Akibat Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja

Stres merupakan segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan berbagai macam-macam dampak yang merugikan. Dampaknya mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit Manuaba, 1998 dalam (Tarwaka, 2014)

Hasil uji korelasi Spearman Rank (Rho) tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ ($p\text{-value} < 0,050$) sehingga H_0 diterima dan nilai koefisien korelasi (r) $-0,636$ dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat dimana nilai (r) berada antara range $0,60-0,799$ (kuat). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat stres akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja dan hasil uji korelasi nilai (r) menunjukkan hubungan korelasi ke arah negatif yaitu semakin tinggi tingkat stress akibat kerja perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Responden yang mengalami tingkat kepuasan kerja paling banyak pada tingkat stress akibat kerja sedang dengan kategori kepuasan kerja tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mansoor dkk (2011), dimana didapatkan hasil bahwa stres kerja

berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian Leila (2002), menyatakan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Menurut penelitian Hendarwati (2015), menyatakan bahwa ada hubungan tingkat stres perawat dengan kinerja perawat di Rumah sakit Marga Husada Wonogiri. Menurut penelitian Karambut dkk (2012), menyatakan dalam penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Menurut Mendelson, 1990 dalam (Tarwaka, 2014), stres akibat kerja merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Menurut French dkk, 1974 dalam (Wijono, 2010), menyatakan stres kerja merupakan ketidakcocokan antara keterampilan dan kemampuan seseorang dalam tuntutan pekerjaan serta ketidakcocokan dalam hal kebutuhan seseorang yang disediakan oleh lingkungan pekerjaan. Kemudian bersama Van Harrison dan Pinneau (1975), mereka mengubah definisi itu menjadi setiap karakteristik dari lingkungan kerja yang memproses ancaman bagi individu.

Simpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja dengan

nilai = 0,000; $r = -0,636$ dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat dimana nilai (r) berada antara range 0,60-0,799 (kuat). Sebagian besar tingkat stress akibat kerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta termasuk dalam kategori sedang sebanyak 60,0%, serta kategori rendah sebanyak 36,7%, kategori tinggi sebanyak 3,3%. Sebagian besar tingkat kepuasan kerjaperawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 51,7%, serta kategori tinggi sebanyak 38,3%, kategori sedang sebanyak 10.0%.

Saran

Bagi Perawat diharapkan menyelesaikan tugas yang ada diruangan masing-masing (IGD, ICU, HCU dan Anggrek) agar kinerja perawat dapat berjalan dengan maksimal. Bagi Perawat diharapkan memiliki hubungan kebersamaan yang dapat lebih ditingkatkan agar kinerja perawat dapat lebih saling mendukung satu sama lain. Perlu dilakukan pendekatan secara personal atau pendampingan bagi perawat yang mengalami stres agar perawat dapat menghadapi stres secara positif. Bagi Peneliti Selanjutnya perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat stress akibat kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yoyakarta: Liberty Yogyakarta.

Depkes RI. 2009. *Profil Kesehatan Indonesia 2008*. Jakarta: Depkes RI.

Dhania D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1); Desember 2010.

European Agency For Safety And Health At Work. 2009. *European Observatory Report*. Luxembourg: EASHW.

Haryanto H.D. 2014. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)*. 2014. [Skripsi Ilmiah]. Universitas Diponegoro Semarang.

Indarwati R. 2015. *PPT Pesan dan Fungsi Perawat*. Diakses 12 Oktober 2015. <http://ners.unair.ac.id/materikuliah/peran%20&%20fungsi%20perawat.pdf>

Ismail A., Yao A dan Yunus N.K.Y. 2009. Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: An Empirical Study in Malaysia. *The Romanian Economic Journal*, 34(4); 2009.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Kusumawati Y. 2014. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta: UMS.
- Leila, G. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. *Jurnal USU Digital Library*.
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Manik .2013. *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya*. 2013. [Skripsi Ilmiah]. Univewrsitas EsaUnggul Jakarta.
- Mansoor M., Fida S., Nasir S dan Ahmad Z. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3); 2012.
- Munandar A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Munandar A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Notoatmodjo S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2003. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Occupational Safety And Health Administration. 2013. *Worker Safety In Your Hospital*. U.S Departement of Labour: OSHA.,
- Riwidikdo H. 2008. *Statistik Kesehatan*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2014. *Konsep Dasar RISET PEMASARAN & PERILAKU KONSUMEN*. Yogyakarta: CAPS.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

Waluyo, M. 2013. *Psikologi Industri*.
Jakarta: Akademia Permata.

Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri
dan Organisasi*. Jakarta: Prenada
Media
Group.